फरीदाबाद
मजदूर समाचार

दुनियां को बदलने के लिए मजदूरों को खुद को बदलना होगा

नई सीरीज नम्बर 80 फरवरी 1995

इस अंक में

चार्जशीट : मैनेजमेंटों के प्रेम-पत्र और उनका जवाब

"यह सिद्ध हो गया है कि मैनेजमेंट झूठ बोली है। मजदूर झूठ बोला है – हिसाब लगाने पर ऐसा लगता है। इसलिये....इसलिये मजदूर को नौकरी से निकाला जाना ठीक है। हाँ, मजदूर को छँटनी भत्ता दे दिया जाये।" – लेबर कोर्ट का फैसला ईस्ट इंडिया कॉटन मिल वरकर के केस में।

मजदूरों और मैनेजमेंटों के बीच हर समय होते टकरावों के सिलसिले में एग्रीमेंट और चार्जशीट दो महत्वपूर्ण कानूनी दस्तावेज हैं जिनके जरिये मैनेजमेंटें अपनी पालिसी तथा कन्ट्रोल की जकड़ को बनाये रखने की कोशिश करती हैं। वेतन, वर्क लोड और वर्किंग कन्डीशनों के इर्द-गिर्द होते ऊबड़-खावड़, असंयमित टकरावों को एग्रीमेंट के द्वारा मैनेजमेंटें कानूनी रूप दे कर समतल व संयमित करने की कोशिश करती हैं। दूसरी तरफ मैनेजमेंट के कन्ट्रोल को चुनौती देते मजदूरों को तथा मैनेजमेंट द्वारा वेतन कटौती, वर्क लोड वृद्धि, छँटनी आदि का विरोध करते मजदूरों को डरा-धमका, बहला-फुसला कर मैनेजमेंट जब अपनी नहीं चला पाती तब टारगेट बना कर एक-एक करके वरकरों को चार्जशीट देने का सिलसिला आरम्भ किया जाता है। फरीदाबाद में ही डेढ लाख से ज्यादा मजदूर हैं जिन पर चार्जशीट की तलवार मंडराती रहती है।

आरोप-पत्र का महत्व मैनेजमेंट के लिये पुलिस की एफ आई आर के समान है। मैनेजमेंट के लिये यह एक बुनियादी कानूनी दस्तावेज होता है। आरोपों को सिद्ध करना मैनेजमेंट की जिम्मेदारी होती है। चार्जशीट दे कर मजदूर को नौकरी से निकालने में काफी खर्चा और झँझट होते हैं।

क. मैनेजमेंटें अब इनक्वायरी अफसर आमतौर पर किसी वकील को बनाती है। काले कोट वाले यह जनाब आजकल इसके लिये मैनेजमेंटों से कम से कम 5500 रुपये फीस लेते हैं, कुछ वकील एक-डेढघन्टे की प्रत्येक सिटिंग के दो सौ - तीन सौ रुपये लेते हैं। मैनेजमेंटें इतने पैसे इन वकीलों को इसलिये देती हैं ताकि वे प्राकृतिक न्याय व अन्य कानूनी प्रावधानों के ताम-झाम को बरकरार रख कर मजदूर को नौकरी से निकालने का आधार बना कर दें। लेकिन इस दायरे के एक अनुभवी कहते हैं कि कानून के यह ज्ञाता जाँच कार्यवाही में आमतौर पर नियमों-कानूनों की धज्जियाँ उड़ाते हैं।

ख. चार्जशीट दे कर निलम्बित किये वरकर को मैनेजमेंट को सस्पैन्शन अलाउन्स देना पड़ता है – तीन महीने तक वेतन का आधा और फिर तीन चौथाई (इसमें भी बाल की खाल निकालने वाले कानून ज्ञाता कई बार टाँग अड़ाते हैं)।

ग. मैनेजमेंट के अधिकारियों को चार्जशीट और इनक्वायरी के मामले में काफी समय लगाना पड़ता है।

घ. जिन मजदूरों को चार्जशीट दी जाती हैं उनके खिलाफ गवाही दिलवाने के लिये मैनेजमेंटों को काफी पापड़ बेलने पड़ते हैं। झूठ को पैर देने के लिये ट्रूव्हील मैनेजमेंट को तो बाकायदा फैक्ट्री में कैजुअल वरकरों को गवाही की ट्रेनिंग देनी पड़ी थी।

च. जाँच कार्यवाही में कुछ न कुछ दस्तावेज पेश करने की मजबूरी मैनेजमेंट की अन्य हेराफेरियों को उजागर करने के खतरे लिये होती है। ईस्ट इंडिया कॉटन मैनेजमेंट ने पावरलूम ओनर्स एसोसियेशन के नाम से एक गेट के अन्दर कई कम्पनियाँ बना रखी हैं जिन्हें खाते-विभाग के नाम से पुकारा जाता है। इनमें से जिसे व जब जरूरत पड़े मैनेजमेंट बन्द करती रही है – बरसों से चुपचाप, बिना किसी झँझट के मजे से गैरकानूनी काम कर रही है।

छ. चार्जशीट और जाँच कार्यवाही की खानापूर्ति कर नौकरी से निकालने की धमकी पर भी जब मजदूर नहीं दबते तब मैनेजमेंट के बरसों से जारी गैरकानूनी कामों को ढकने के लिये खर्चे और झंझटें बहुत बढ जाते हैं। शिकायतें खुले तौर पर होने पर सरकारी अधिकारियों द्वारा कानूनों के उल्लंघन को नजरअन्दाज करने के लिये मैनेजमेंटों को काफी भाग-दौड़ और भारी रकम खर्च करनी पड़ती है।

खर्चे और झँझटों से बचने के लिये छोटी-मोटी कम्पनियाँ चार्जशीट नहीं देती और बरसों से काम करते मजदूरों को वैसे ही निकाल देती हैं। इसके लिये यह मैनेजमेंटें वरकर का रिजाइन दिखाती हैं। अब लगभग 100% हो चुका भर्ती के समय मजदूरों से ब्लैंक पेपर पर साइन करवाना इसमें मैनेजमेंटों का रामबाण है। जब-तब यह मैनेजमेंटें धड़ल्ले से जाली इस्तीफे भी पेश कर देती हैं और कभी-कभी अबसैन्ट दिखा कर मजदूरों को नौकरी से निकालने की कानूनी खानापूर्ति करती हैं। फरीदाबाद में लेबर कोर्टों में गैर-कानूनी बर्खास्तगी के 99% केस इस कैटेगरी के हैं। ऐसी फैक्ट्रियों में मजदूरों द्वारा कानूनी अखाड़ों की दाँव-पेच के लिये समझदारी की बात यह होगी कि मुद्दों को उठाने का फैसला करने के बाद पहले उन्हें लेबर डिपार्टमेंट में दर्ज करायें और फिर मैनेजमेंट के सम्मुख रखें। किसी वरकर का गेट रोकने पर फौरन इसकी शिकायत श्रम विभाग में दर्ज करना, न कि मैनेजमेंट के आश्वासन पर हफ्ता-दस दिन गँवाना, कानूनी दाँव-पेच में महत्व रखता है। वैसे, इन मजदूरों के लिये कैजुअल व ठेकेदारों के वरकरों की ही तरह असल सवाल उस छोटे से छोटे सामुहिक कदम को उठाने का है जो सब के सब मजदूर बेझिझक उठा सकते हैं। इस सन्दर्भ में यह याद रखने की जरूरत है कि भारत सरकार की रैय्या संसद भवन को घेरे धारा 144 के बाहर से, अस्सी करोड़ लोग पुरानी दिल्ली में खड़े हो कर थोड़ा-थोड़ा थूकें तो भी पार्लियामेंट थूक में तैरने लगेगी।

उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि चार्जशीटें मैनेजमेंटें सोच-समझ कर, हिसाब-किताब लगा कर, नाप-तोल करने के बाद ही देती हैं। इसलिये चार्जशीटें आमतौर पर मनगढन्त होती हैं और जिस आरोप-पत्र में थोड़ी-बहुत सच्चाई होती है वह झूठ के पुलिन्दे को रंग-रोगन से ढकने के लिये होती है। चार्जशीट में मजदूर पर वरकरों को भड़काने, फैक्ट्री के अन्दर अनधिकृत मीटिंग करने, काम नहीं करने, सुपरवाइजर-फोरमैन-मैनेजर को गाली देने - कालर पकड़ कर मारने, प्रोडक्शन कम करने के आरोप मैनेजमेंटें सामान्यतः लगाती हैं। कई मैनेजमेंटें जानबूझ कर आरोप-पत्र अंग्रेजी में देती हैं।

I. अनुभव कहता है कि मजदूरों द्वारा चार्जशीट लेने से इनकार करना समझदारी नहीं है। आरोप-पत्र लेने से इनकार को मैनेजमेंट एक और आरोप बना देगी। आरोप-पत्र एतराज के साथ लें और कारण लिखें : "आरोप गलत हैं फिर भी चार्जशीट एतराज के साथ ले रही/रहा हूँ", " पत्र अंग्रेजी भाषा में है और मुझे नहीं मालूम कि इसमें क्या है फिर भी मैं पत्र एतराज के साथ ले रही/रहा हूँ"।

II. चार्जशीट अगर अंग्रेजी में है तो सर्वप्रथम यह करें कि हिन्दी में माँगें। आरोप-पत्र हिन्दी में देना मैनेजमेंट की जिम्मेदारी है और इसे हिन्दी अथवा स्थानीय भाषा में हासिल करना मजदूर का अधिकार है। इस सम्बन्ध में किसी धमकी - बमकी से नहीं घबरायें। हाँ, लिख कर मैनेजमेंट से हिन्दी में आरोप-पत्र अवश्य माँगें।

III. आरोप-पत्र का उत्तर देने के लिये मैनेजमेंट ने जो समय निर्धारित किया है उसे बढाने की डिमान्ड वरकर कर सकते हैं और यह डिमान्ड करनी ही चाहिये। इसके लिये कम्पनी के प्रमाणित स्थाई आदेशों की प्रति हिन्दी में डिमान्ड करें और उसे समझने के लिये समय की आवश्यकता का हवाला दे सकते हैं। उत्तर देने के लिये समय बढाने के वास्ते शिकायतें अथवा रिकार्ड

(बाकी पेज चार पर)

अनुभव .... धनबाद से

डाकखाना की टुच्चा हरकतों के कारण मुझे नवम्बर और दिसम्बर का अखबार नहीं मिला। और सब ठीक है, आशा है आप लोग भी ठीक होंगे। मजदूर हलचल के बारे में कुछ जानकारी दे रहा हूँ।

22 जनवरी को कथारा कोलीयरी जो कि सेन्ट्रल कोलफील्ड के अन्तर्गत हजारीबाग में है, उसमें दिन को वर्कशाप में मजदूर अपना काम कर रहे थे। उस समय थाना का बड़ा बाबू आया और कहने लगा कि हमें रोटी बनाने का एक तवा बनाकर दो। बड़ा बाबू सादे लिबास में था। मजदूरों ने पूछा आप कौन हैं? "बड़ा बाबू हूँ।" मजदूरों ने पहचान-पत्र माँगा तो बड़ा बाबू का पारा गरम हो गया और हाथ में जो डन्डा था उसी से मजदूरों को पीटने लगा। पाँच मजदूर घायल हो गये, बड़ा बाबू चलता बना। मजदूरों में उत्तेजना फैल गई। मजदूर काम बन्द कर, सब इकट्ठे हो गये। करीब डेढ सौ मजदूर थाने पर पहुँचे नारे लगाते हुये "मार का बदला मार है"। थाने पर जो भी मिला मजदूरों ने उसकी पिटाई शुरु कर दी। तीन सिपाहियों को घायल कर थाने में आग लगा दी और फिर मजदूर वहाँ से चलते बने। 23 जनवरी को पुलिस पूरी फोर्स के साथ आई और पाँच मजदूरों को पकड़ कर ले गई। यह खबर फैलते ही उस एरिया के सभी मजदूरों ने काम बन्द कर दिया और हजारों मजदूरों ने सड़क जाम कर दी और कोयला का डिस्पैच रोक दिया। शाम तक जाम रहने पर डी एस पी की अगुवाई में लाठीचार्ज करके पुलिस ने मजदूरों को तितर-बितर कर दिया। लेकिन कोयला का डिस्पैच शुरु नहीं कर पाये। हजारों मजदूरों ने विधायक के खिलाफ नारे लगाये क्योंकि विधायक मजदूरों को शान्त करने की कोशिश कर रहा था जबकि मजदूरों का कहना था कि गिरफ्तार साथियों को रिहा करो और थाना के बड़ा बाबू को मुअत्तल करो। खबर लिखने तक तनाव बना हुआ है।

25.1.95 – सुखदेव सोनार, भुली, धनबाद

विद्यार्थियों की बातें

व्यवस्था द्वारा हमारे गाँव में एक राजकीय उच्च विद्यालय की व्यवस्था की गई है। इसमें फीस ठीक समय पर ली जाती है, प्रार्थना की घन्टी ठीक समय पर बजती है, पढाई के नाम पर पिटाई भी प्रायः हो जाती है। पानी घर से पी कर आना पड़ता है और घर जा कर ही पीना पड़ता है। बिना पानी और बिना अध्यापकों का यह एक आदर्श राजकीय विद्या मन्दिर है जिसमें अनिवार्य विषय हिन्दी अध्यापक की पोस्ट, विज्ञान अध्यापक की पोस्ट, मुख्याध्यापक की पोस्ट व प्राथमिक विभाग में आठ पोस्ट वर्षों से वेकेंट पड़ी हैं। जो पोस्ट पूरी हैं उनमें एक अध्यापक के जिम्मे सौ से ऊपर बच्चे आते हैं। घरवालों, अध्यापकों व शिक्षा बोर्ड की सरकारी दुकान के लिये हम नालायक, हरामखोर व उद्दण्ड-कामचोर विद्यार्थी हैं। हमारा समय छह घन्टे की जेल में बरबाद हो रहा है। धोबी का कुत्ता न घर का और न घाट का। अर्थात्, हम न काम के और न पढाई के। और हमें यह भी मालूम है कि लगभग हरियाणा-भर के प्रायः अधिकतर विद्यालयों में यही हालत है। इससे भी बढ कर हालत खराब है बिजली की। न प्रातः न सांय। यदि है तो शून्य के बराबर।

19.1.95 – एक राजकीय उच्च विद्यालय का विद्यार्थी समूह

अनुभव का ताना - बाना पत्रों से

श्रीमन्, मैं आपके मजदूर समाचार फरीदाबाद में अपना पता प्रकाशित करवाना चाहता हूँ। पत्र-मित्रता के वास्ते आप मेरा पता छपवाने का कष्ट करें। इसके द्वारा हमार मजदूर भाइयों को एक-दूसरे के विचारों को जानने एवं समझने का मौका मिलेगा। मैं उन मजदूरों का साथी बनना चाहता हूँ, उन किसानों का हमदर्द बनना चाहता हूँ जिन्हें दो वक्त की रोटी मुश्किल से नसीब होती है। पत्र-मित्रता के अन्तर्गत मैं स्वयं आपसे, अपने समाचार के पत्रकारों जैसे राजवल त्यागी आदि महान पत्रकारों से एवं मजदूर समाचार पढने वाले सभी पाठक बन्धुओं से पत्र-मित्रता करना चाहता हूँ। मेरे इन विचारों को आप सार्थक करने का प्रयास करेंगे, मुझे आपसे ऐसी उम्मीद है। पता – वीरेन्द्र सिंह S/o श्री औंकार सिंह, गाँव – मल्हपुर, पोस्ट – छजलैट, जिला – मुरादाबाद – 244502

उम्र – 18 वर्ष, शिक्षा – बी ए प्रथम वर्ष, रूचि – उपन्यास, पत्र-पत्रिकायें एवं कहानियाँ पढना। मजदूर, किसानों, बूढ़ों से मित्रता एवं उनके अनुभव और समस्यायें सुनना। –9.1.95

अनुभव .... बड़ोदा से

{ .... मैं बड़ोदा के नन्देसरी नाम के औद्योगिक क्षेत्र में कार्यरत हूँ। नन्देसरी में 300 से अधिक केमिकल इकाइयाँ हैं जिनमें से बहुत सारी लघु उद्योग हैं। नन्देसरी में ई एस आई डिस्पैन्सरी है और यहाँ की प्रमुख कम्पनी दीपक नाइट्राइट स्थानीय दीपक मेडिकल फाउन्डेशन की अपनी डिस्पैन्सरी चला रही है जिसे शायद प्राइमरी हैल्थ सेन्टर की मान्यता प्राप्त है। अभी-अभी गुजरात गवर्नमेंट ने फैसला किया है कि नन्देसरी की ई एस आई डिस्पैन्सरी बन्द करके यह सर्विसेज मजदूरों को दीपक मेडिकल से लेना होगा। इस निर्णय के खिलाफ नन्देसरी के मजदूरों का संघर्ष शुरु हुआ है। संघर्ष कमेटी बनी है। अभी 4.1.95 के दिन एक पब्लिक मीटिंग हुई। अब हाईकोर्ट से स्टे लेने की तैयारियाँ चल रही हैं। लगता है संघर्ष कामयाब होगा।}

सामुहिक कदम लेने पर फरीदाबाद मजदूर पत्रिका में चल रही बहस का मैं स्वागत करता हूँ। **सामुहिक कदमों से जुड़े कुछेक सवाल के उत्तर हमें खोजने होंगे। यह चर्चा उसी ओर पाठकों को ले जायेगी, यह आशा करता हूँ।**

II. कम्पनी में मजदूरों के लिये पाँच लैट्रीन हैं। उनमें से एक करीब दो साल, या अधिक समय से टूटे हुये टब के कारण बन्द थी। दो-तीन महीने से एक और लैट्रीन पानी भर जाने के कारण उसका प्रयोग करना मुश्किल था। एक महीने पहले तीसरी लैट्रीन का टब टूट गया तो वह भी अनुपयोगी। अब रह गई दो लैट्रीन। मजदूर 250–300। यूनियन काफी अरसे से मरम्मत के लिये मैनेजमेंट को कह रही थी। दीवाली से एक महीने पहले यूनियन ने मैनेजमेंट से कहा था और मैनेजर ने सिविल इंजीनियर को बुला कर उन्हें ठीक करने को कहा तो यूनियन ने समय की पाबन्दी तय कर ली। कहा गया कि 20 दिन में सब हो जायेगा। सिविल इंजीनियर को उन 20 दिन के दौरान बार-बार याद करवाया गया पर कोई कार्रवाई न हुई। बीस दिन के बाद 15 दिन और गये जिनमें दीवाली के त्यौहार भी चले गये। अन्त में यूनियन ने सामुहिक कदम लेने का पक्का कर लिया और सिविल इंजीनियर को बताया भी गया। तीसरे दिन सुबह करीब 10 बजे कारखाने के सभी मजदूर लैट्रीन के पास इकट्ठे हो गये। काफी मजदूर पूछने भी लगे, क्यों इकट्ठा होना है। जब बताया गया तब कुछेक ने सुझाव दिया कि हमें आफिस में इकट्ठा होना चाहिये जहाँ मैनेजर बैठते हैं। यूनियन अगुआओं ने बताया कि जिन्हें बात करनी होगी वे यहाँ आयेंगे। कुछ ही देर में आफिस में बात फैल गई और मैनेजर ने प्यून को भेज कर यूनियन प्रतिनिधियों को बुलावा भेजा। यूनियन प्रतिनिधियों ने जवाब भेजा कि हमें लैट्रीन लगी है यहाँ लम्बी लाइन है। हमारी बारी आने के बाद हम आपसे मिलने आयें। मैनेजर के पास बात पहुँचते ही वे स्वयं वहाँ आये। उन्हें देखते ही मज... चिल्ला कर उनका स्वागत किया। मैनेजर ने प्रतिनिधियों से पूछा कि यह क्या हो रहा है, क्यों सब इकट्ठे हुये हैं। उन्होंने कहा कि और कुछ बात नहीं है, सबको लैट्रीन लगी है और अपनी बारी का इन्तजार कर रहे हैं। मैनेजर ने पूछा, क्या सबको एक साथ लगी है तो जवाब मिला, क्या नहीं लग सकती? फौरन सिविल इंजीनियर को बुलाया गया और जवाब माँगा गया। वह शुक्रवार था। यूनियन ने सोमवार तक मोहलत दे दी और धमकी दी कि यदि सोमवार सुबह यह तैयार नहीं होंगी तो फिर सब इसी तरह इकट्ठा होंगे। कहने की जरूरत नहीं कि सोमवार सुबह सभी पाँच लैट्रीन ठीक कर दी गई थी।

(सम्पादकीय नोट : इस उदाहरण में समूह की ताकत उजागर होती है। हमारे विचार से समूह के बल और सामुहिक कदम में अन्तर है। विचार व निर्णय में शिरकत ही किसी कदम को सामुहिक कदम बनाती है। सामुहिक कदमों में समूह का बल तो उजागर होता ही है, इनमें उस प्रक्रिया के प्रस्थान विन्दु भी हैं जो जन को हकीकत से रूबरू कर अपनी कमजोरियों को दूर करने और शक्ति बढाने की राह दर्शाते हैं।)

जगह की कमी की वजह से पहला अनुभव अगले अंक में

जनवरी 1995 – – जगदीश पटेल, 43 श्रीनाथधाम डुप्लेक्सस्वामी शिवानन्द मार्ग, दिनेश मिल के पीछे, अकोटा, बड़ोदा – 390005

क्रानिता टैक्स प्रिन्ट्स

मैं 30 मजदूरों सहित घोषणापत्र दे रहा हूँ कि क्रानिता टैक्स प्रिन्ट्स प्रा. लि. 20/2 माइलस्टोन मथुरा रोड़, फरीदाबाद में डाइंग डिपार्ट के 30 मजदूरों को आज हिसाब दे कर निकाल दिया गया। यह हरकत तब की गई जब मजदूरों ने अपनी तनखा माँगी। 1200 रुपये प्रतिमाह के हिसाब से भुगतान किया गया जबकि 12 घन्टे की ड्यूटी है, कोई छुट्टी और ओवर टाइम नहीं। इस प्रकार कम्पनी मालिक ने वरकरों के साथ बहुत धोखा किया है।

20.1.95 – मजदूर संघ

बखान : आप-बीती का , बातचीत में (2)

(जनवरी अंक में "इन्टरव्यू" शीर्षक की यह दूसरी कड़ी है और चलती रहेगी।)

जनवरी माह की मनभाती गुनगुनी धूप में रविवार 9 बजे चार-पाँच लोग आपस में बातचीत कर रहे हैं। सामने निगाह में पड़ती वस्तुओं पर से बातचीत आरम्भ होती है और बाद में हितकारी पोट्रीज (प्याली फैक्ट्री) के एक वरकर की बातों पर केन्द्रित हो जाती है। बातचीत समाप्त होने पर प्याली फैक्ट्री वरकर ने सबको अच्छा, स्वादिष्ट और भरपेट भोजन करवाया।

अपने को तथा अपने बच्चों को पालने के लिए, उनके अच्छे भविष्य के लिये तथा पारिवारिक समस्याओं से निपटने के लिए मैं नौकरी करता हूँ। जो काम मैं फैक्ट्री में करता हूँ उससे मैं सन्तुष्ट हूँ क्योंकि मेरा काम शारीरिक तौर पर हल्का और कम मानसिक तनाव देने वाला है। लगातार 12-16 घण्टे की ड्यूटी है जिसमें कि 4-8 घण्टे ओवर टाइम प्रतिदिन लगता है। कुल मिलाकर लगभग 3500 रुपये – वेतन+ओवर टाइम के – मुझे मिलते हैं जो कि काफी कम हैं।

आपकी फैक्ट्री में माहौल कैसा है?

हमारी फैक्ट्री में माहौल ठीक नहीं है। वेतन समय पर नहीं मिलता है। 5 साल से वर्दी, जूते नहीं मिले हैं। एडवान्स देना भी मैनेजमेंट ने बन्द कर दिया है। वेतन समय पर माँगने पर, एडवान्स आदि माँगने पर मैनेजमेंट कहती है कि हमारे पास पैसा नहीं है, कम्पनी की स्थिति नाजुक है, कृपया एडवान्स माँग कर हमें शर्मिन्दा न करें। हम देखते हैं डाइरेक्टर साहब की प्रतिमाह नई-नई कारें आती हैं। अभी हाल की ही बात है, अपने बेटे की शादी में 27.1.95 को एम.डी. साहब ने करोड़ों रुपये बहाये, पानी की जगह कोल्ड ड्रिंक और हॉट ड्रिंक की बहार थी। केवल मैनेजमेंट के पिछलग्गुओं के लिए खुशी में 200-200 रुपये और एक-एक मिठाई का डिब्बा दिया गया। परन्तु जब हम मैनेजमेंट से अपनी वर्दी व जूते आदि माँगते हैं तो मैनेजमेंट का जवाब होता है कि हमारे पास पैसा नहीं है, कम्पनी की हालत नाजुक है, कृपया वर्दी-जूते माँग कर हमें शर्मिंदा न करें। शाम की शिफ्ट में हमें कैन्टीन में खाना नहीं मिलता। रात की ड्यूटी में कभी-कभी तो चाय तक नहीं मिलती है। वरकरों के स्वास्थ्य के प्रति मैनेजमेंट बहुत लापरवाही बरतती है। धूल, धुँआ व गर्मी और जलने से बचने की कोई सुविधा नहीं है। कई मजदूर दमा, टी.बी. तथा अन्य फेफड़ों के रोगों से पीड़ित हैं। गर्मियों में बाहर की तेज गर्मी से कहीं अधिक गर्मी हमें फैक्ट्री के अन्दर झेलनी पड़ती है। 1200 डिग्री टेम्परेचर पर भट्टियाँ चलती हैं। इस गर्मी से बचने के लिये पंखे, कूलर, एगजोस्ट फैन आदि की कोई सुविधा नहीं है। अक्सर भट्टी गिर जाती है। भट्टी गिर जाने पर मजदूर भट्टी की गर्मी से बचने के लिए अपने सिर पर बोरी रख लेते हैं और अपने हाथों तथा पैरों पर कपड़ा बाँध कर भट्टी साफ करने के लिये सरिया, बेलचा लेकर जाते हैं। यह काम करते हुए वे अक्सर जल जाते हैं। मैनेजमेंट उन्हें ई.एस.आई. हास्पिटल भेज देती है और अपना पीछा छुड़ा लेती है। ई.एस.आई. हास्पिटल में रिश्वत के बिना इलाज ढंग से नहीं होता। वरकर को मेडिकल के पैसों पर ही सन्तोष करना पड़ता है। बहुत-से वरकर तो गम्भीर रूप से जल जाते हैं।

फैक्ट्री के कुछ डिपार्टमेंटों में पहले से ही ठेकेदारी प्रथा थी। लेकिन अब ठेकेदारी प्रथा का सिलसिला अन्य डिपार्टमेंटों में भी जारी हो गया है जैसे पैन्टिंग, मशीन शॉप, सिलीप हाउस आदि। ठेकेदार के वरकरों को तो तीन-तीन महीनों तक वेतन नहीं मिलता है। ओवर टाइम सिंगल मिलता है। भारी वर्क लोड है। ठेकेदार की डॉट-डपट झेलनी पड़ती है। कैजुअल वरकरों को दो महीने के लिए रखा जाता है। ठेकेदारी प्रथा का होना और उसका और विस्तार करना मुझे पसन्द नहीं है। फिर भी मजबूरी में सब झेलना पड़ता है।

कई बार अकेले व डिपार्टमेंट स्तर पर और फैक्ट्री स्तर पर इकट्ठे होकर हमने मैनेजमेंट का विरोध किया है। डिपार्टमेंट स्तर पर वेतन वृद्धि के लिए हमने मैनेजमेंट का विरोध किया है।

फैक्ट्री स्तर पर आपके सामने कैसे-कैसे विरोध हुये हैं?

फैक्ट्री स्तर पर हमने 1979 में हड़ताल की। 1990 में हड़ताल की, मैनेजमेंट का घेराव किया, मैनेजमेंट की पिटाई हुई, फैक्ट्री के गेट से लेकर कोर्ट तक कई दिन जलूस निकाले। हमारी फैक्ट्री में महिला मजदूरों की सँख्या काफी है। महिला मजदूरों ने 1990 में मैनेजमेंट के विरोध में हुये इस संघर्ष में बढ़-चढ़ कर हिस्सा लिया। अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों के विरोध भी मेरे सामने हुए हैं जैसे वैक्यूम ग्लास, मुरारी पेपर मिल, केल्विनेटर, थॉमसन प्रेस आदि।

मूल वेतन से परिवार का खर्चा पूरा न चल पाने के कारण ओवर टाइम करने की इच्छा रहती है। ओवर टाइम रोज मिलता है। मैं हर रोज 4-8 घण्टे ओवर टाइम करता हूँ। ड्यूटी और ओवर टाइम से ही फुरसत नहीं मिलती इसलिए पार्ट टाइम काम का सवाल ही नहीं उठता। मेरी पत्नी कहीं नौकरी नहीं करती हैं और ना ही घर के अलावा अन्य कोई कार्य करती हैं। बच्चे पढते हैं। ड्यूटी, ओवर टाइम और सोने के अलावा जो थोड़ा-बहुत समय मेरे पास बचता है उसमें मैं अखबार पढता हूँ। मनोरंजन की मुझे बहुत इच्छा होती है इसलिए जितना भी समय बच पाता है उसमें मैं गाता-बजाता हूँ, टेलीविजन देखता हूँ, कोई पुस्तक पढता हूँ। मँडलियों में गाने-बजाने का मुझे बहुत शौक है। परन्तु समय के अभाव के कारण मनोरंजन की मेरी इच्छा पूरी नहीं हो पाती, अधूरी ही रह जाती है। बच्चों के मनोरंजन का मुख्य साधन टेलीविजन है। अपने पड़ोसियों से मेरे अच्छे सम्बन्ध हैं।

अपनी मौजूदा परिस्थिति से मैं सन्तुष्ट नहीं हूँ। मैं सोचता हूँ कि मेरी तरक्की हो ताकि मुझे वेतन बढ़कर मिले जिससे मैं परिवार का खर्चा और अच्छी तरह से चला सकूँ और 16 घण्टे की ड्यूटी से मुझे छुटकारा मिले।

फैक्ट्री में कोई ऐसी घटना जिससे आप बहुत अधिक प्रभावित हुए हैं?

फैक्ट्री की एक घटना से मैं काफी प्रभावित हुआ हूँ। हुआ यह कि हमारी फैक्ट्री के एक सेक्यूरिटी गार्ड को 30 साल नौकरी करते हो गये थे। यह चौकीदार बीमार पड़ गया। अपनी बीमारी के दौरान उस चौकीदार को पैसों की जरूरत पड़ी ताकि वह ठीक ढंग से अपना इलाज करा सके। उसने मैनेजमेंट से पैसे माँगे परन्तु मैनेजमेंट ने अपनी जेब से पैसे देना तो रहा दूर, उस चौकीदार के बकाया वेतन के जो 4700 रुपये बनते थे, वे पैसे देने से भी इनकार कर दिया। पैसों के अभाव के कारण इलाज ढँग से नहीं हो सका और उस चौकीदार की मृत्यु हो गई। वैसे प्याली मैनेजमेंट अधिकतर कहती रहती है कि फैक्ट्री हमारी गाय है। इसमें काम करने वाले हम सब एक ही परिवार के सदस्य हैं। परन्तु इस घटना से मुझे यह लगा कि मैनेजमेंट किसी वरकर की सगी नहीं है। अपने स्वार्थों की पूर्ति के लिए वह मजदूरों की मौत से भी परहेज नहीं करती है।

हिन्दुस्तान सीरिंज

44 इन्डस्ट्रीयल एरिया स्थिति हिन्दुस्तान सीरिंज मेडिकल डिवाइसेज प्लान्ट I में 300 वरकर हैं जिनमें 150 वरकर परमानेन्ट हैं और 150 कैजुअल हैं। वरकरों में 225 लड़कियाँ हैं। 8 घन्टे की ड्यूटी है और वेतन 1119 रुपये दिया जाता है जबकि सरकार की घोषणा 1250 रुपये देने की है। मजदूरों से बहुत हार्ड काम करवाया जाता है जिससे हम सभी परेशान हैं। वेतन समय पर नहीं दिया जाता बल्कि सब वरकरों द्वारा शोर मचाने पर पेमेन्ट किया जाता है। इस फैक्ट्री में इतने नियम हैं कि लगता है यह कोई सरकारी फैक्ट्री हो। इतने नियम तो सरकारी फैक्ट्री में भी नहीं होते। वरकरों को गाली भी सुननी पड़ती हैं और काम नहीं होता तब जबरदस्ती रिजाइन लिखवा लेते हैं। – एक मजदूर

बी. एल. कन्टेनर्स

प्लाट 87 सैक्टर 24 स्थित बी एल कन्टेनर्स में 200 मजदूर काम कर रहे हैं जिनमें दस लड़कियाँ हैं। वरकरों को 900 रुपये महीना मिलते हैं जिनके लिये 12 घन्टे रोज काम करना पड़ता है। महीने की चार छुट्टी और 4 घन्टे रोज का ओवर टाइम नहीं दिया जाता। 12 घन्टे की ड्यूटी के बाद जबरदस्ती2 घन्टे और रोक लिया जाता है। 26.12.94 को एक बूढा व्यक्ति बोला कि बाबूजी मैं 12 घन्टे से ज्यादा ड्यूटी नहीं करूँगा क्योंकि 12 घन्टे में हम लोगों से इतना काम लिया जाता है कि हम थक जाते हैं। फिर मैं तो बूढा आदमी हूँ, क्या करूँ? इसी बात पर एक सुपरवाइजर ने उस बूढे आदमी को ग्रिल पर धकेल कर उसका सिर फोड़ दिया। बूढा वरकर बाबूजी से बोला कि मेरा हिसाब कर दो। इस पर मालिक ने जवाब दिया कि इस कम्पनी में एक-दो सप्ताह काम का रुपया नहीं दिया जाता।

11.1.95 – एक मजदूर

सुपर फाइन पैकेजिंग

सुपर फाइन पैकेजिंग व बॉक्स एन्ड कार्टन इन्डस्ट्रीज, 16/2 मथुरा रोड, फरीदाबाद में लगभग 60 श्रमिक स्थाई व 90 श्रमिक ठेकेदारों के एवं कैजुअल हैं।

प्रबन्धक सभी श्रमिकों को हरियाणा सरकार द्वारा पारित न्यूनतम वेतन नहीं दे रहे थे। इस कारण श्रमिकों ने संस्थान हिन्द मजदूर सभा से सम्बन्धित यूनियन बनाई। प्रबन्धकों ने बदले की भावना से सभी श्रमिकों को 28.12.94 से बाहर कर दिया है। श्रमिकों का विवाद DLC के यहाँ लगभग पिछले तीन माह से चल रहा था मगर उससे भी प्रबन्धकों पर कोई फर्क नहीं पड़ा। इस समय लेबर आफिस सेक्टर 9 में श्रमिकों का विवाद चल रहा है मगर लेबर आफिसर के पास प्रबन्धक स्वयं न जा कर प्रतिनिधि को भेजते हैं। प्रतिनिधि कर्मचारियों को गुमराह करते रहते हैं।

14.1.95 – कई मजदूर

चार्जशीट... जवाब (पेज एक का बाकी)

जिन पर चार्जशीट आधारित है उनकी प्रतियाँ मजदूर डिमान्ड कर सकते हैं और उनकी डिमान्ड करना समझदारी है।

IV. मजदूर द्वारा आरोप-पत्र का उत्तर चार्जशीट जितने महत्व का बुनियादी कानूनी दस्तावेज नहीं है। उत्तर देने के पश्चात् वरकर बाद में भी उसमें जो उचित समझें जोड़ सकते हैं लेकिन यह इनक्वायरी शुरु होने से पहले लिख कर देना होता है।

V. मजदूरों को आरोप-पत्र में लगाये हर आरोप का उत्तर देना चाहिये, पाइन्ट टू पाइन्ट जवाब देना चाहिये। उत्तर अगर विस्तार से दे सकते हैं तो अवश्य दें। पूरा स्पष्टीकरण दें।

VI. मैनेजमेंट द्वारा नियम-कानूनों के उल्लंघन और वर्क लोड बढाने के लिये दबाव आदि का विरोध, जो कि चार्जशीट के मूल में होता है, उसे विस्तार से उत्तर में लिखें। मैनेजमेंट द्वारा नियम-कानूनों के उल्लंघन को फोकस में डालें। अपने जवाब को सिद्ध करना मजदूर की जिम्मेदारी है इसलिये ओवर टाइम, न्यूनतम वेतन, समय पर तनखा आदि के उल्लंघन में से उन्हीं का जिक्र करें जिन्हें सिद्ध कर सकते हैं।

VII. आरोप-पत्र में वास्तविक सच नहीं होता। मैनेजर द्वारा की हरकतों का जिक्र नहीं होता। माहौल जो मैनेजमेंट द्वारा बनाया जाता है उसका और मैनेजमेंट द्वारा नियम-कानूनों के उल्लंघन का चार्जशीटों में जिक्र नहीं होता। इसलिये मजदूरों द्वारा उत्तर में तमाम आरोपों से इनकार करना समझदारी की बात है। मैनेजमेंटों के अर्ध-सत्यों के चक्कर में पड़े तो मारे जायेंगे। "फोरमैन ने गाली दी तब मैंने. . ." जैसी बात चार्जशीट के उत्तर में लिखेंगे तो काले कोट वाले इनक्वायरी अफसर और फिर जज आपको सूली पर चढा देंगे। उत्तर में केवल अपने बचाव की बातें लिखें।

VIII. आरोप-पत्र के उत्तर में आरोप लगाने के पीछे छिपी मन्शा अवश्य उजागर करें। मैनेजमेंट द्वारा वर्क लोड बढाने के लिये दबाव, मैनेजमेंट द्वारा नियम-कानूनों के उल्लंघन पर उठी आवाज दबाने की कोशिश, शिकायतकर्ता सुपरवाइजर द्वारा रंजिश की वजह से पूर्व में दी गई धमकी आदि-आदि को उत्तर में दर्ज करें।

और, चार्जशीटों से माथा-पच्ची में बरसों खपा चुके एक अनुभवी कहते हैं कि जहाँ पुरानी यूनियनें हैं वहाँ ज्यादातर चार्जशीट मुखर मजदूरों को मैनेजमेंटें यूनियन लीडरों की मिलीभगत से देती हैं। ऐसे मामलों में आरोप-पत्रों का उत्तर देने में मजदूरों को और भी सावधानी बरतनी चाहिये। यह देखने में आया है कि कई दफा चार्जशीट का जवाब जानबूझ कर समय पर नहीं दिया जाता तथा न ही समय बढाने की माँग की जाती और ऐसे में मैनेजमेंटें कानूनी खानापूर्ति कर तत्काल मजदूरों को नौकरी से बर्खास्त कर देती हैं।

चार्जशीट कम्पनी के स्थाई आदेशों के अनुसार अधिकृत व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षरित है अथवा नहीं यह अवश्य देखना चाहिये। यह भी जरूर देखना चाहिये कि आरोप स्पष्ट हैं अथवा नहीं और वे स्थाई आदेशों की परिधि में हैं भी कि नहीं। लेकिन इस क्षेत्र में अनुभवी दो व्यक्तियों की अनधिकृत हस्ताक्षर, अस्पष्ट आरोप व स्थाई आदेशों के दायरे से बाहर आरोप होने पर उत्तर में उनके जिक्र करने पर परस्परविरोधी विचार हैं। इसलिये ...

मैनेजमेंटों के इन लव लैटरों से घबराने की जरूरत नहीं है क्योंकि एक स्तर पर चार्जशीट देना मैनेजमेंटों की मजबूरी को भी दर्शाता है। आरोप-पत्र के समुचित उत्तर के संग-संग मजदूर पक्ष की ताकत दर्शाने वाले उन छोटे-छोटे सामुहिक कदमों, उन बहुत-ही छोटे कदमों को उठाना जो कि सब मजदूर बेझिझक उठा सकते हैं, मजदूरों के लिये असल महत्व के हैं क्योंकि

अनुभवी की बात : "केस में लेबर कोर्ट जज यह ढूँढते हैं कि क्या चीज मजदूर के खिलाफ इस्तेमाल की जा सकती है।"

जहाँ तक हमारी जानकारी है, फरीदाबाद में कोई भी मैनेजमेंट अपने खुद के स्थाई आदेशों तथा अपनी ही सरकार के कानूनों के उन प्रावधानों का पालन नहीं करती जिनसे मजदूर थोड़ी-सी राहत हासिल कर सकते हैं। पोरिट्स स्पेन्सर एशिया (कम्बल फैक्ट्री), हिन्दुस्तान वायर्स, कटलर हैमर, एस्कोर्ट्स जैसी फैक्ट्रियों तक में वरकर का नाम हर दो महीने में बदल देते हैं – हरिनारायण दो महीने हरिनारायण है, फिर वह मोहन लाल बना दिया जाता है, फिर उसे भीम सिंह नाम दे दिया जाता है। ओवर टाइम के मामले में नब्बे परसैन्ट फैक्ट्रियों में कानून का उल्लंघन होता है फिर चाहे वे ईस्ट इंडिया कॉटन के नाम से जानी जाती हों चाहे एस्कोर्ट्स के नाम से। ठेकेदारों के मजदूरों को सरकारी कानून द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन का भुगतान मैनेजमेंटों की जिम्मेदारी है लेकिन फरीदाबाद में कहीं की भी मैनेजमेंट अपनी इस कानूनी ड्यूटी का पालन नहीं करती। वरकरों के नाम रजिस्टर पर नहीं लिखना (लेबर कोर्ट के एक जज का रोना : "जिसे मैंने एक फैक्ट्री में लगवाया है उसका नाम भी वहाँ की मैनेजमेंट ने रजिस्टर में नहीं लिखा है"), वेतन रजिस्टर पर नहीं देना - पे स्लिप नहीं देना, ई एस आई कार्ड नहीं देना, प्रोविडेन्ट फन्ड जमा नहीं कराना....

पों-पों स्तुति

आयशर ट्रैक्टर्स फैक्ट्री गेट पर 11 जनवरी को जब हम अखबार बाँट रहे थे तब भरे बैठे एक मजदूर ने कहा, "**पहले जब सुपरवाइजर कहते थे कि जल्दी करो जल्दी करो तब हम उनसे कम से कम सवाल-जवाब तो कर सकते थे पर अब तो यह मशीन हमारे सिर पर आ कर जल्दी करने के लिये पों-पों करने लगती है। इस पों-पों करती से तो हम कुछ बात भी नहीं कर सकते।**" पों-पों शुरु होने से पहले आयशर में 1100 मजदूर महीने में 1500 ट्रैक्टर बनाते थे और अब 450 मजदूर 1500 ट्रैक्टर महीने में बनाते हैं।

सामुहिक कदम

★ 3 जनवरी को दिल्ली में मैटल बॉक्स के सम्बन्ध में बी आई एफ आर ने 12 वर्षों में 101 वीं मीटिंग रखी। दलील दर दलील दर दलील से आजीज आ चुके बरसों से बन्द पड़ी मैटल बॉक्स के स्टाफ के 35-40 लोगों ने मिल कर मीटिंग स्थल पर मैनेजिंग डायरेक्टर पर लात-घूँसे बरसाये।

★ बाटानगर में 58 वरकरों के लिये एक शिफ्ट में 850 पेयर पावर शूज बनाना और बाटा फरीदाबाद में 34 मजदूरों के लिये 950 पेयर बनाना निर्धारित हैं। फरीदाबाद में पावर शूज डिपार्टमेंट में अधिकतर महिला मजदूर काम करती हैं। इन वरकरों को पिछले यूनियन चुनाव के वक्त आश्वासन ढेरों में दिये गये थे। इस बार चुनाव के मुद्दों पर लीडरों ने 5 जनवरी को जनरल बाडी मीटिंग रखी। पावर शूज डिपार्टमेंट वरकरों ने इस मीटिंग का बॉयकाट किया।

★ पुचकार कर, धमका कर और वेतन काट कर अतिरिक्त वर्क लोड थोपने में बाटा मैनेजमेंट जब सफल नहीं हुई तब 9 जनवरी को सुबह-सुबह मैनेजमेंट ने एक पैकर को सस्पैन्ड कर दिया। अपने साथी को बाहर किये जाने के विरोध में पैकरों ने काम बन्द कर दिया। दस पैकरों के इस कदम से एक के बाद दूसरी आटोमेटिक लाइन बन्द हो गई डेढ बजते-बजते पूरी फैक्ट्री में एक हजार से ज्यादा मजदूरों द्वारा काम करना बन्द हो गया। चुनाव की घोषणा की वजह से यूनियन नेतृत्व भंग था। इससे मैनेजमेंट और मजदूर आमने-सामने आ गये। अप्रत्याशित घटना से बाटा मैनेजमेंट सकते में आ गई, मजदूर भी असमंजस में। फैक्ट्री में मीटिंग हुई और चुनाव स्थगित कर, पुराने नेतृत्व को मामले को हल करने की जिम्मेदारी सौंपी गई। बाटा मैनेजमेंट ने पैकरों का वेतन काटना जारी रखा। और 14 व 15 की छुट्टी के मद्देनजर 13 जनवरी को शिफ्ट खत्म होने के समय एक और पैकर को सस्पैन्ड किया। 16 जनवरी को सुबह काम शुरु होने पर चाहते हुये भी पैकर अपने विरोध को जाहिर नहीं कर सके।

ट्रेक्टेल टिरफोर

लोडिंग-अनलोडिंग मशीनों का निर्माण 14/6 मथुरा रोड़ पर 300 लोग करते हैं – 200 परमानेन्ट व 40 कैजुअल वरकर और 60 स्टाफ के लोग। ट्रेक्टेल टिरफोर मैनेजमेंट द्वारा चोरी-छिपे फैक्ट्री से माल निकालने के लफड़े के बाद बोनस नवम्बर की बजाय जनवरी में देना तय हुआ था। अचानक 7 जनवरी को मैनेजमेंट ने नवम्बर इनसैंटिव के 27.50 रुपये काट लिये। विरोध में मजदूरों ने तनखा नहीं ली। बात-चीत में मैनेजमेंट की वेतन व बोनस 9 तारीख को साथ-साथ देने और कटे इनसैंटिव पर बाद में बात की पेशकश मान ली गई। 9 को मैनेजमेंट ने 8.33 परसैन्ट बोनस का नोटिस लगाया जबकि एग्रीमेंट 20% की है, 15-20 साल से बोनस बीस परसैन्ट है। गर्मा-गर्मी हुई। दस को सुबह गेट पर नोटिस – एक मुखर मजदूर सस्पैन्ड। मजदूरों द्वारा विरोध करने पर मैनेजमेंट ने सब मजदूरों को गेट पर रोक दिया। 10 को ही पुलिस की सहायता से एक्सपोर्ट का माल फैक्ट्री से निकाला गया, मजदूरों को धमका कर पुलिस ने रास्ता बनाया। फैक्ट्री गेट पर वरकर धरने पर।

जो चाहते हैं कि यह अखबार ज्यादा लोग पढ़ें, ऐसे दो हजार मजदूर अगर हर महीने दो-दो रुपये दें तो इस अंक की तरह दस हजार प्रतियाँ फ्री बँट सकेंगी।

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० ऑफसैट दिल्ली से मुद्रित किया। सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी – 548 नेहरू ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।

RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73